

## Patient Advocacy Summit

13. September 2024, Berlin

Der Patient Advocacy Summit 2024 beschäftigt sich mit den Herausforderungen zum Thema „Arbeiten mit chronischen Erkrankungen“. Novo Nordisk empfängt die Teilnehmenden am 13. September in der Königlich Dänischen Botschaft in Berlin. Das Ziel: Gemeinsam Handlungsempfehlungen für Betroffene und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu entwickeln, um die Teilhabe von Menschen mit Adipositas und anderen chronischen Erkrankungen am Arbeitsleben zu verbessern.



Es geht darum, für Herausforderungen im Berufsleben zu sensibilisieren und Wege aufzuzeigen, wie Unternehmen und Politik die Betroffenen aktiv unterstützen können – und dies nicht zuletzt vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Herausforderungen, die durch den wachsenden Fachkräftemangel und den demografischen Wandel verursacht werden.

Auf dem Programm stehen mehrere Impulse sowie zwei Workshops. Auch das Networking kommt nicht zu kurz. Einig sind sich alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer: Sie werden das Thema gemeinsam weiterverfolgen. Zu tun gibt es genug.

Der Tag startet mit einem Grußwort des dänischen Botschafters. Thomas Østrup Møller betont die enge Zusammenarbeit zwischen Deutschland und Dänemark bei chronischen Erkrankungen. Diese stellen

sowohl für die Betroffenen als auch die Gesellschaft große Herausforderungen dar. Er mahnt starke Versorgungsstrukturen sowie leicht zugängliche Angebote für chronisch Kranke an. „Sehr wichtig ist ein offener Dialog zwischen allen relevanten Akteuren.“ Außerdem hebt der Botschafter die Attraktivität von denjenigen Arbeitgebern hervor, die Gesundheitsförderung anbieten. „Gesundheit ist für viele Unternehmen mittlerweile eine strategische Priorität geworden.“

Als Vertreterin von Novo Nordisk begrüßt anschließend Pia Vornholt, Vice President Public Affairs Germany, die Teilnehmenden. Sie sieht die Veranstaltung als Möglichkeit, auf den Erkenntnissen des letztjährigen Summits aufzubauen und konkrete Maßnahmen zu erarbeiten, um Menschen mit chronischen Erkrankungen in der Arbeitswelt besser zu unterstützen und



zu integrieren. Als politischen Anknüpfungspunkt hebt sie die Wachstumsinitiative der Bundesregierung hervor. „Die Maßnahmen und Lösungen, die wir heute hier erarbeiten, können Teil der Antwort auf den herrschenden Fachkräftemangel und den demografischen Wandel sein.“ Wichtig sei, dass eine starke und vereinte Patientenstimme sich auch in der Politik engagiere und gehört werde, um langfristig Veränderungen herbeizuführen und die Bedürfnisse von Menschen mit chronischen Erkrankungen in der Gesellschaft und der Arbeitswelt angemessen zu berücksichtigen.

Pia Vornholt: „Wir freuen uns darauf, im Rahmen des Summits innovative Ideen zu entwickeln und konkrete Schritte zu planen, um nachhaltige Veränderungen für Menschen mit chronischen Erkrankungen in der Arbeitswelt zu bewirken.“

## Stimmen aus dem Patientenbeirat

Für **Michael Wirtz**, AdipositasHilfe Deutschland, handelt es sich um ein Patientengruppen übergreifendes Thema. Es gehe nicht nur um Menschen mit Adipositas, „wir reden auch über Menschen mit Diabetes, Rheuma, MS etc“. Um den Arbeitsalltag zu verbessern, müsse an vielen verschiedenen Punkten angesetzt werden. Einer davon ist die Gesundheitskompetenz der Betroffenen, denn „dieses Wissen hilft uns zu argumentieren.“ Wirtz betont auch: Wenn ich sage, es ist alles Privatsache, dann muss ich mich nicht wundern, dass nichts passiert.“

**Anna-Sofia Knieling** betreut bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe von Menschen mit Behinderung, chronischer Erkrankung und ihren Angehörigen (BAG SELBSTHILFE) das Projekt AmiChro: „Arbeiten – Ja oder Nein? Das Für und Wider im Arbeitsalltag von Menschen mit chronischen Erkrankungen“. Sie findet, dass es zu diesem Thema noch nicht genügend Forschung gebe – „zumindest aus Sicht der Betroffenen“. Sie hofft auf unterschiedliche Stellschrauben, an denen sich drehen lässt, um den Arbeitsalltag für Menschen mit chronischen Erkrankungen zu verbessern.

### Der Patientenbeirat

Nicht für sondern mit den Patientinnen und Patienten etwas bewegen: Integraler Bestandteil der Initiative von Novo Nordisk ist der Patientenbeirat. Ihm gehören an: Michael Wirtz, AdipositasHilfe Deutschland, Florian Ram, Deutsche Rheuma-Liga NRW, Lea Raak, Blickwinkel Diabetes, sowie Anna-Sofia Knieling, BAG Selbsthilfe. Der Beirat hat in mehreren Sitzungen zur Vorbereitung des Summits teilgenommen, um gemeinsam mit Novo Nordisk die Themen sowie Referentinnen und Referenten für den Summit zu bestimmen. So wurde sichergestellt, dass die Inhalte des Patient Advocacy Summits überhaupt relevant für alle Teilnehmenden waren. Auch konnte durch die Diversität der Beiratsmitglieder „Schwärmwissen“ in Bezug auf bereits bestehende Aktionen und Initia-



Anna-Sofia Knieling und Michael Wirtz im Gespräch mit Moderatorin Anne Seubert (im Foto links)

tiven zum Thema Arbeiten mit chronischen Erkrankungen generiert werden. Dies wiederum ermöglichte es, bestehende Lücken vorab zu identifizieren und Best practice Beispiele zu benennen.

## Die Impulse

Ein ehemaliger Personaler, eine Wissenschaftlerin und zwei Betroffene – mit den Impulsen am Vormittag werden verschiedenste Perspektiven und Einblicke vermittelt sowie eine solide Grundlage für die Workshops am Nachmittag gelegt.

**Prof. `in Mathilde Niehaus** hat an der Universität zu Köln eine Professur für Arbeit und berufliche Rehabilitation. In ihrem Vortrag stellt sie [www.sag-ichs.de](http://www.sag-ichs.de) vor. Der Online-Selbsttest unterstützt Betroffene bei der Entscheidung für oder gegen die Offenlegung ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigung am Arbeitsplatz. Wie die Professorin darstellt, werden dafür verschiedene Bereiche wie „Auf der Arbeit“, „Persönliche Voraussetzungen“, „Einstellungen und Werte“ sowie „Erfahrungen und Lebenssituation“ abgefragt. Unter Wahrung des Datenschutzes wird dann basierend auf den Antworten ein persönliches Profil erstellt.

Die Frage, die eigene gesundheitliche Beeinträchtigung am Arbeitsplatz zu offenbaren, sei hochkomplex und ziehe viel Energie, weiß Niehaus. Sie hebt hervor, dass Personen, deren Beeinträchtigung man von außen nicht sehen könne, ganz anders mit sich und anderen im Konflikt stehen, über ihre Erkrankung zu sprechen. Oft seien sie



Vorurteilen ausgesetzt, beispielsweise sich vor der Arbeit zu drücken. Beide Entscheidungsmöglichkeiten – die Erkrankung offenzulegen oder sie für sich zu behalten – seien legitim. „Wichtig ist, dass ich die Entscheidung mit mir selbst ausgemacht habe und sie selbstbestimmt fälle.“

**Lea Raak** ist Aktivistin für Barriere sensibilität. Seit 13 Jahren lebt sie mit verschiedenen chronischen Erkrankungen, arbeitet außerdem in Vollzeit. Sie sagt: „Meine chronischen Erkrankungen sind auch schon ein Vollzeitjob.“ Jeden Tag lebt sie mit einer Vielzahl von Symptomen, „wenn man mich sieht, würde



man das nicht unbedingt denken“. In ihrem Vortrag gibt sie Einblicke in ihre Arbeit mit einer nicht ersichtlichen Behinderung. Beeinträchtigt fühlt sich die Aktivistin etwa von Verurteilungen und Diskriminierungen, obgleich sie an ihrem Arbeitsplatz an der Universität das Glück hat, offen mit ihren Beeinträchtigungen umgehen zu können. Dennoch bleibe das schlechte Gewissen und ein Ringen mit sich selbst, ob und wann sie sich krankmeldet.

Lea Raak verlangt: „Nicht ich muss mich anpassen, sondern der Arbeitsplatz sollte sich anpassen und die Führungskräfte sollen sich anpassen.“ Sie plädiert dafür, gemeinsam mit dem Arbeitgeber Strategien für die Vereinbarkeit zu entwickeln. Ein wichtiges Anliegen ist es ihr auch, dass es auf der Arbeit einen sicheren Raum gibt, um Dinge anzusprechen und offenzulegen. Die Aufgabe von Führungskräften sei es, einen solchen sicheren Raum zu schaffen.

**Corinna Elling-Audersch** ist seit 25 Jahren an Rheuma erkrankt, lebt mittlerweile mit verschiedenen chronischen Erkrankungen. Sie engagiert sich bei der Rheuma Liga und arbeitet als Musiktherapeutin. Chronisch krank am Arbeitsplatz ist für sie ein Thema, das die Zusammenarbeit aller Patienten erfordert. „Wir müssen gemeinsam etwas ändern“, mahnt sie. Arbeit sichere nicht nur den Lebensunterhalt, sondern auch die soziale Integration. Noch immer gebe jeder fünfte Rheumapatient mittleren Alters in den ersten drei Jahren nach der Diagnose seinen Arbeitsplatz auf, berichtet Elling-Audersch.



Zur Teilhabe am Arbeitsplatz nennt die Aktivistin einige Stichwörter: Aufklärung und Offenheit im Umgang mit der Erkrankung, Wechsel zu weniger körperlich anstrengenden Tätigkeiten, Ausgestaltung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfsmitteln sowie Qualifizierung/Umschulung/Weiterbildung. Oft seien es nur winzige Stellschrauben, die für

eine Teilhabe bewegt werden müssten, etwa mehr Pausen oder die Erlaubnis, Physiotherapiestunden in den Arbeitsalltag einzubauen. Auch müssten die staatlichen Zuschüsse für Arbeitgeber noch bekannter gemacht werden. Corinna Elling-Audersch appelliert: „Wir müssen in der Gesellschaft ein Bewusstsein für uns schaffen“.

**Franz Donner**, ehemaliger Konzernpersonalleiter bei der ZEISS-Gruppe, konstatiert, dass die Teilhabe von chronisch Erkrankten in der Gesellschaft, der Politik und bei den Unternehmen nicht das Gewicht bekomme, das es verdiene. Er rich-



gebe es Firmen, die das Teilhabe-Thema bewusst aufgreifen. Aber der klassische Unternehmer hat es Donner zufolge nicht auf der Agenda und benötigt eine „burning platform“ – in diesem Fall der Fachkräftemangel. Mit dem Later Life Workplace Index stellt der Experte zudem einen erfolgreichen Werkzeugkasten vor. Das Diagnoseinstrument unterstützt Firmen bei ihrer Einschätzung, wie gut sie auf eine alternde Belegschaft vorbereitet sind.

„Wir sind in einem Dschungel“ hält Donner mit Blick auf die Fülle von Infomaterialien fest. Zur besseren Orientierung regt er eine Landkarte oder Plattform an. Möglicherweise bedürfte es auch einer übergeordneten Kampagne, regt er abschließend an.

tet den Fokus auf den Fachkräftemangel, der mit einem Rückgang von 3,8 Millionen Arbeitskräften bis 2035 einhergeht. „Wir tun gut daran, diesen in den Vordergrund zu stellen.“ Im Gegensatz zu den chronisch Erkrankten haben es die älteren Erwerbstätigen geschafft, explizit in der Wachstumsinitiative der Bundesregierung erwähnt zu werden. Zwar

## Die Workshops

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Summits können zwischen zwei Workshops wählen. Workshop 1 beschäftigt sich mit der Entwicklung von Maßnahmen zum Empowerment von Menschen mit Adipositas und chronischen Erkrankungen am Arbeitsplatz. Das Thema von Workshop 2 lautet: Entwicklung eines Werkzeugkastens für ein förderndes Arbeitsumfeld.

### Ergebnisse aus Workshop 1

Im Mittelpunkt des Workshops steht weniger, ein fertiges Konzept zu erarbeiten, sondern erste Ideen zu entwickeln und diskutieren. Die Teilnehmenden debattieren über Lücken und Hürden, die dem Empowerment von Betroffenen im Wege stehen. Dabei identifizieren sie fünf Bereiche für mögliche Maßnahmen:

- Stigma abbauen/vertrauensvolles Klima schaffen
- Fürsprecher gewinnen
- Strukturen schaffen
- Eigenmanagement stärken
- Awareness schaffen

Zentral ist das Thema Verbänden und Zusammenarbeit. Tenor: „Nur zusammen können wir etwas erreichen.“ Dies könnte im Rahmen einer krankheitsübergreifenden Initiative oder Kampagne geschehen. Allerdings wird auch der damit verbundene zeitliche und finanzielle Aufwand gesehen. In diesem Zusammenhang wurde auch die Absenderfrage diskutiert.

Betont wird ferner die Notwendigkeit, alle Zielgruppen anzusprechen. Im Fall von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fällt zur zielgruppengerechten Kommunikation das Stichwort „Granfluencer“. Erwähnt werden außerdem Ausbildungen oder Schulungen für Fürsprecher. Last but not least: Gute Informationen für Betroffene gelten als Grundlage für alles weitere.



### Ergebnisse aus Workshop 2

Ein offener Dialog prägt den Workshop, der sehr unterschiedliche Blickwinkel beleuchtet. Der gemeinsame Nenner über alle Krankheitsgruppen hinweg wird als „mächtig“ empfunden. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer adressieren zwei Zielgruppen:

#### Arbeitgebende/Führungskräfte

- Haltung: Welche Werte vertritt ein Unternehmen gegenüber Menschen mit chronischen Erkrankungen? So etwas zu erarbeiten und zu kommunizieren werde Stigmatisierungen abbauen, heißt es.
- Information/Aufklärung: Anstelle eines Werkzeugkastens wird ein „Verbandskasten“ angedacht, der Informationsmaterial enthält, um Führungskräften einen schnellen und möglichst niedrigschwelligen ersten Zugang zu einem wertschätzenden Gesprächseinstieg mit Betroffenen zu ermöglichen. Weiterführende Informationen zu den Erkrankungen könnten ergänzt werden.
- Anreize: Aufklären über die Vorteile der Beschäftigung von Menschen mit chronischer Erkrankung, Flexibilisierung von Arbeitszeitmodellen
- Hilfestellung: Kleine Unternehmen könnten durch externe Schulungen unterstützt werden. Als hilfreich wird eine Übersicht über Initiativen beispielsweise durch eine Plattform oder Landkarte empfunden.

#### Politik

- Wachstumsinitiative der Bundesregierung: in den Dialog mit der Politik gehen, Angebote für geeignete Maßnahmen aus Sicht der Patientenorganisationen machen, Ideen unterbreiten
- BIPAM (Bundesinstitut für Prävention und Aufklärung in der Medizin): Kampagne zur Aufklärung und Prävention von chronischen Erkrankungen im Setting Arbeitswelt anregen
- Bestandaufnahme: Wie sind die Rahmenbedingungen? Bedarf es weiterer gesetzlicher Regelungen? Welche Anreize benötigen Unternehmen?

## INTERVIEWS

**Vier Mal nachgefragt: In Kurzinterviews nehmen die Impulsgeberinnen und Impulsgeber Stellung und vermitteln noch tiefergehende Einblicke in das Thema „Arbeiten mit chronischen Erkrankungen“.**

Prof. <sup>in</sup> Mathilde Niehaus

**„Enge Zusammenarbeit ist entscheidend“**



**Wie viele Menschen arbeiten hierzulande mit einer chronischen Erkrankung und verteilt sich das über alle Branchen und Berufsfelder?**

**Niehaus:** In Deutschland lebt etwa ein Drittel der Erwerbsbevölkerung mit einer chronischen Erkrankung. Diese Erkrankungen umfassen eine breite Palette von gesundheitlichen Einschränkungen wie Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, psychische Erkrankungen und chronische Rückenschmerzen. Menschen mit chronischen Erkrankungen sind in allen Branchen und Berufsfeldern vertreten, wobei die Prävalenz in Berufen mit körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten und in Arbeitsfeldern mit hohem Stresslevel tendenziell höher ist. Besonders in der Produktion, im Bauwesen und in Pflegeberufen ist die Belastung durch körperliche oder psychische Erkrankungen signifikant, doch auch in Büro- und Verwaltungsberufen sind chronische Erkrankungen aufgrund sitzender Tätigkeiten und Stress weit verbreitet.

**Die Arbeitswelt von morgen sieht so aus, dass wir jede Arbeitskraft dringend benötigen. Haben sich die Unternehmen in Sachen Prävention schon darauf eingestellt? Was gibt es noch zu tun?**

**Niehaus:** Unter [www.bgf-koordinierungsstelle.de](http://www.bgf-koordinierungsstelle.de) können Unternehmen direkt was tun, indem sie die Koordinierungsstelle für Gesundheitsförderung und Prävention kontaktieren, um sich dann telefonisch oder persönlich vor Ort zur betrieblichen Gesund-

heitsförderung beraten zu lassen. Viele Unternehmen in Deutschland haben die Bedeutung von Prävention erkannt und bieten Maßnahmen wie betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), flexible Arbeitszeitmodelle und ergonomische Arbeitsplätze an. Allerdings besteht weiterhin ein erheblicher Handlungsbedarf. Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen zögern, was die Implementierung umfassender Präventionsprogramme betrifft. Zukünftig sollten Unternehmen verstärkt in individuelle Präventionsstrategien investieren, die auf die spezifischen Bedürfnisse chronisch erkrankter Mitarbeitender zugeschnitten sind. Dazu gehören Programme zur psychischen Gesundheit, Schulungen für Führungskräfte im Umgang mit erkrankten Mitarbeitenden und eine engere Zusammenarbeit mit Gesundheitsexperten.

**Wen sehen Sie gefordert, wenn es um bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Krankheitsmanagement und Arbeit geht?**

**Niehaus:** Hier sind mehrere Akteure gefordert, wenn es um bessere Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Krankheitsmanagement und Arbeit geht. Erstens die Politik, die durch gesetzliche Regelungen den Rahmen für flexible Arbeitszeiten, Telearbeit und den Ausbau von Präventionsangeboten schaffen muss. Zweitens die Unternehmen, die eine inklusive Unternehmenskultur fördern sollten, in der chronisch erkrankte Mitarbeitende unterstützt und nicht stigmatisiert werden. Drittens sind die Krankenkassen und Sozialversicherungsträger gefordert, um eine bessere Verzahnung von medizinischer Versorgung, betrieblicher Prävention und beruflicher Rehabilitation zu gewährleisten. Schließlich spielen auch die Betroffenen selbst eine Rolle, indem sie ihre Bedürfnisse klar kommunizieren und aktiv am Krankheitsmanagement teilnehmen. Darüber hinaus sind auch betriebliche Akteure wie Betriebsärzt\*innen, Betriebsrat/Personalrat, betriebliches Gesundheitsmanagement und Schwerbehindertenvertretungen gefragt. Eine enge Zusammenarbeit zwischen diesen Akteuren ist entscheidend, um nachhaltige und tragfähige Lösungen zu entwickeln.

## Corinna Elling-Audersch „Das Stigma wird oftmals unterschätzt“

### In welcher Weise beeinflusst Rheuma die Arbeitsfähigkeit?



**Elling-Audersch:** Arbeit ist für alle Menschen wichtig. Sie dient nicht nur der Existenzsicherung, sondern auch der Freude, Anerkennung und den zwischenmenschlichen Kontakten. Doch für viele Menschen mit einer rheumatischen Erkrankung ist der Berufsalltag eine ständige Herausforderung. Nicht selten

führt dieser Kampf zur vorzeitigen Erwerbsminderung, Berufsunfähigkeit oder sogar vollständiger Berentung. Rund 17 Millionen Menschen sind an dem Oberbegriff „Rheuma“ erkrankt, rund 1,8 Millionen leben mit einer entzündlichen Erkrankung. Leider gibt immer noch jeder fünfte Erkrankte im mittleren Alter in den ersten drei Jahren seinen Arbeitsplatz auf. Das muss heutzutage nicht mehr sein. Der Arbeitgeber kann unterschiedlichste Förder- und Hilfsprogramme anfordern. Dazu zählen auch Hilfen zur Arbeitsplatzumgestaltung, Hilfsmitteln und flexible Arbeitszeiten erleichtern einem Rheumatiker das Verbleiben in der Arbeit.

### Welchen körperlichen oder mentalen Herausforderungen begegnen Menschen mit Rheuma im Berufsalltag?

**Elling-Audersch:** Die über 100 verschiedenen rheumatischen Erkrankungen wirken sich unterschiedlich auf die Arbeitsfähigkeit aus. Gelenkverschleiß oder Gelenkerstörungen, ständige Schmerzen, Bewegungseinschränkungen, dauerhafte Müdigkeit und Antriebslosigkeit und alles oftmals zu verschiedenen Tageszeiten. Es zeigen sich z. B. Auswirkungen auf innere Organe oder die Haut. Nebenwirkungen der Medikamententherapie sind oft nicht einfach zu handeln. Dabei sind chronisch Erkrankte nachweislich hochmotiviert, empathisch und leistungsfähig, wenn nur ein paar Stellschrauben im Arbeitsalltag umgestellt werden. Neben den körperlichen Auswirkungen

gibt es psychische. Das Stigma eines chronisch Erkrankten wird oftmals unterschätzt. Gerade, wenn die eigene Erkrankung zu den „Unsichtbaren“ zählt. Das kann Unmut und Unverständnis bei den Kollegen hervorrufen. Ein offenes, verständnisvolles Arbeitsklima ist sehr hilfreich. Umschulungen, Veränderungen im Arbeitsablauf, Weiterbildungen sind weitere Maßnahmen zum Arbeitserhalt.

### Haben Sie den Eindruck, dass der Fachkräftemangel sich positiv auf die Bereitschaft der Unternehmen auswirkt, chronisch Kranke besser einzubinden?

**Elling-Audersch:** Das scheint bei vielen Unternehmen noch nicht angekommen zu sein. Leider. Unwissen und Fehl-Informationen, führen dazu, dass Unternehmer zögern, jemanden einzustellen, der chronisch krank ist. Es mangelt an Aufklärung über bestimmte Maßnahmen und Fördergelder. Ebenso fehlen Ansprechpartner und der Zugang zu Informationsmaterialien zu bestimmten Erkrankungen. Und: Natürlich kostet das Zeit und Mehraufwand, chronisch behinderte Menschen einzustellen. Aber der Gewinn für die gesamte Belegschaft und für das Betriebsklima wird dabei übersehen. Denn eine Belegschaft, die offen, respektvoll und emphatisch mit einem chronisch Erkrankten umgeht, gewinnt viel mehr und hat eine positivere Außenwirkung auch auf alle weiteren Personaleinstellungen und das allgemeine Arbeitsklima.

## Lea Raak

### „Ich möchte mich nicht verstecken müssen“

**Sie haben gleich mehrere Erkrankungen mit ganz unterschiedlichen Symptomen. Für Außenstehende ist nicht erkennbar, dass Sie krank sind. Welche Herausforderungen bringt das in der Arbeitswelt mit sich?**

**Raak:** Mir wird oft abgesprochen, dass ich krank bin. Ich erfahre viel Stigmatisierung im Alltag wie „du bist zu jung, um so krank zu sein“ oder „ich bin auch manchmal müde“. Es hat häufig damit zu tun, dass Menschen von meiner Lebensrealität überfordert sind und nicht wissen, wie sie mir begegnen sollen. Ich versuche, diese Unsicherheit gleich von Anfang an anzusprechen und den Wind aus den Segeln zu nehmen. Ich weiß schließlich genau, wie mein Körper funktioniert, was ich leisten kann und was nicht. Natürlich tendiere ich auch dazu, mich zu überneh-

men und meine Grenzen mal zu überschreiten, ich sehe dann aber auch die Konsequenzen und kann daraus lernen. Mir ist es aber wichtig, dass ich mich auch ausprobieren darf und kann.



**Wie offen gehen Sie am Arbeitsplatz mit Ihren Erkrankungen um, und wie reagieren Ihre Kolleginnen und Vorgesetzten darauf?**

**Raak:** Meine Erkrankungen gehören zu meinem Alltag, und ich möchte mich damit nicht verstecken müssen. Ich rede offen über meine Symptome, weil ich einerseits aufklären möchte und auf der anderen Seite mein Handeln bzw. meine Arbeitsweise besser verstanden wird. Für mich ist Ehrlichkeit wichtig und ich möchte mich auf der Arbeit wohlfühlen können; genauso möchte ich aber auch, dass meine Kolleg\*innen sich wohlfühlen und offen mit mir über mögliche Herausforderungen sprechen können. Ich denke, dass diese Offenheit ein angenehmes Arbeitsklima erzeugt. Ich komme gern zur Arbeit, weil ich weiß, dass meine Arbeit und ich als Mensch wertgeschätzt werden. Bisher hat mir diese Offenheit gutgetan und ich erfahre viel positives Feedback. Es kann natürlich vorkommen, dass es Kolleg\*innen unangenehm ist oder sie sich Sorgen machen, wenn ich darüber spreche, wie es mir körperlich geht. Ich denke, da können wir auf beiden Seiten noch voneinander lernen. Ich muss lernen, meine körperliche Verfassung nicht herunterzuspielen und meine Bedürfnisse hintenan zu stellen, meine Kolleg\*innen müssen ggf. lernen, dass meine körperliche Verfassung oft wenig über meine Grundstimmung oder Leistung aussagt.

**Welche Maßnahmen oder Unterstützungsangebote würden Ihnen helfen, Ihren Arbeitsalltag besser zu gestalten?**

**Raak:** Mir helfen flexible Arbeitszeiten und das Home Office. Außerdem finde ich regelmäßige

Meetings mit meinen Vorgesetzten wichtig. Ich kenne es von mir, dass chronisch Erkrankte durch gesellschaftliche Stigmatisierung das Gefühl haben, ihre Krankheitstage oder geringere Belastungsgrenzen kompensieren zu müssen oder ein schlechtes Gewissen oder Angst haben, was in den meisten Fällen eine unnötige weitere Belastung darstellt. Ein freundliches, wertschätzendes Arbeitsklima und eine klare Absprache der Aufgaben können helfen, diese Gefühle einzudämmen.

Bei einer Verschlechterung, beispielsweise durch einen Krankheitsschub, muss ich meine Arbeitsweise anpassen oder mich auch mal für einen oder zwei Tage rausnehmen, um meinem Körper die nötige Erholung zu schenken. Hier hilft es mir, daran zu denken, dass Produktivität auch bedeuten kann, sich auszuruhen und dem Körper Aufmerksamkeit zu geben. Denn chronische Erkrankungen sind wie ein zweiter Vollzeitjob ohne Urlaub oder Pausen und fordern einem einen hohen Mehraufwand ab.

Franz Donner

**„Es gilt, einen Werkzeugkasten zu entwickeln“**

**Sie waren langjähriger Konzernpersonalleiter der ZEISS Gruppe und sind heute in verschiedenen Funktionen im Ehrenamt und als Freiberufler mit Fragen der Zukunft in der Arbeitswelt befasst. Wie ist Ihre Einschätzung zum Umgang mit chronisch kranken Menschen in der Arbeitswelt?**



**Donner:** Es gibt eine unübersichtliche Vielzahl an staatlichen und privaten Akteuren im Themenfeld Gesundheit im Betrieb. Hinzu kommen die mitgliederstarken Patientenorganisationen wie die Deutsche Rheumaliga und die Adipositas Hilfe und viele mehr. Da überrascht es, dass der Thematik berufliche Teilhabe für Menschen mit chronischen Erkrankungen in der Politik, in der Gesell-

schaft und den Unternehmen noch wenig Beachtung gegeben wird. Dies muss sich in Zeiten des zunehmenden Mangels an Fachkräften dringend ändern. Ein Blick auf die Thematik „Erwerbstätigkeit Älterer“ zeigt, wie es gelingen kann, diesen Wandel von einer Kultur des Frühausstiegs in den letzten Jahrzehnten hin zu einem Top-Thema der Fachkräftesicherung zu erreichen. Heute verbessert die Politik die Rahmenbedingungen für die Erwerbstätigkeit Älterer und die Unternehmen entdecken die adäquate Bindung und Gewinnung dieser Gruppe für sich.

#### **Wie können Unternehmen chronisch kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganz konkret unterstützen?**

**Donner:** Es gilt, einen Werkzeugkasten für ein förderndes Arbeitsumfeld für chronisch Erkrankte zu entwickeln. Die Dimensionen dieser Check Liste reichen von der Unternehmenskultur über die Arbeitsgestaltung mit angepassten flexiblen Arbeitszeiten und einem Arbeitseinsatz gemäß Leistungs-

fähigkeit sowie ergonomischen Arbeitsplätzen und einem Gesundheitsmanagement im Betrieb bis hin zu einer Landkarte und Information zu den individuellen Unterstützungsleistungen.

#### **Wie wichtig ist die Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften? Können diese bei der Integration am Arbeitsplatz mitwirken?**

**Donner:** Den Führungskräften im Betrieb kommt eine zentrale Rolle für die Integration und berufliche Teilhabe der chronisch Erkrankten zu. Eine sensible und schwierige Aufgabe, zumal die Verrechtlichung unseres Zusammenlebens nicht förderlich ist. Ich plädiere für einen wertschätzenden, offenen Dialog, bei dem die zunehmende Vielfalt und die individuellen Bedürfnisse ernst genommen werden und zu einem gedeihlichen Teamgefüge führen. Letztlich eine win-win Situation: Für den Einzelnen mit der Teilhabe und das Unternehmen mit einer guten Produktivität.

### **Die Wachstumsinitiative der Bundesregierung**

Um der deutschen Wirtschaft neue Impulse zu geben, hat die Bundesregierung zusammen mit dem Haushalt 2025 eine umfassende Wachstumsinitiative beschlossen. Mit 49 Maßnahmen aus unterschiedlichen Bereichen will sie den Wirtschaftsstandort Deutschland und seine Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig stärken, um den Wohlstand langfristig zu sichern – „für gute Arbeitsplätze und für die erfolgreiche Umsetzung der Dekarbonisierung“, wie es heißt. Mit dem Ziel, private

Investitionen zu fördern, will die Bundesregierung unter anderem die Abschreibung von Investitionsgütern weiter verbessern, die Forschungszulage ausweiten, über die staatliche KW-Bank verstärkt zinsverbilligte Kredite bereitstellen und den Finanzstandort Deutschland stärken. Ein weiterer Punkt: Es sollen Anreize dafür geschaffen werden, dass es sich für Ältere mehr lohnt, über das Renteneintrittsalter hinaus zu arbeiten. Wirtschaftsminister Dr. Robert Habeck hat im

Rahmen der Wachstumsinitiative angekündigt, dass aufgrund des Fachkräftemangels unter anderem auch „Arbeitsausfälle infolge von Krankheit reduziert werden sollen“. Konkrete Maßnahmen innerhalb der Initiative sind jedoch nicht benannt. Hier könnten sich die Patientenvertreterinnen und -vertreter nach dem Summit politisch einbringen und Lösungen vorschlagen, wie Menschen mit chronischen Erkrankungen besser und nachhaltiger ins Arbeitsleben integriert werden können.

### **Impressum**

**Herausgeber und Redaktion**  
Presseagentur Gesundheit GmbH  
Albrechtstraße 11, 10117 Berlin  
www.pa-gesundheit.de  
V.i.S.d.P.: Lisa Braun  
Fotos: Kasper Jensen

Gerechte Gesundheit ist eine Initiative der Presseagentur Gesundheit  
Info: [www.gerechte-gesundheit.de](http://www.gerechte-gesundheit.de)  
[news@gerechte-gesundheit.de](mailto:news@gerechte-gesundheit.de)

**Mit freundlicher Unterstützung von**  
Novo Nordisk Pharma GmbH  
Isaac-Fulda-Allee 24  
55124 Mainz  
[www.novonordisk.de](http://www.novonordisk.de)